



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la  
Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. Milagros Medalit Iberico Llanos**

**ASESOR:**

**Mg. Keller Sánchez Dávila**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración Del Talento Humano**

**TARAPOTO-PERÚ**

**2018**

## ESCUELA DE POSTGRADO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

La bachiller: **Ibérico Llanos Milagros Medalit**, Asunción, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

**"Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016"**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

APROBADO POR MAYORÍA (15)

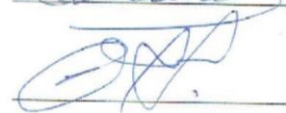
Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona

-Presidente



Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán - Secretario/a



Mg. Keller Sánchez Dávila -Vocal



Tarapoto 28 de junio 2018

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi mamá Gladys A. Llanos Cortegana por el esfuerzo que día a día pone para acompañarme, ayudarme, apoyarme. Por regalarme ánimos cuando los necesito, guiándome en el camino a ser mejor profesional.

A mi papá Orlando Iberico Vela por ser la figura paterna y ejemplo a seguir, por guiarme en mi camino con su sabia forma de enseñanza.

A mis hijos Aissa Antonella, Matias Jesús y Dylan Altamirano Iberico, que aun con su corta edad me enseñan cada día a ser mejor persona y mejor mamá.

Milagros Medalit.

## **Agradecimiento**

Mi eterno agradecimiento a Dios por permitirme continuar cumpliendo mis metas y una de esas metas fue concluir la maestría.

Agradezco a mis padres por brindarme su apoyo en todo sentido.

Un agradecimiento especial al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas por la participación en el desarrollo de la presente tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindar los servicios de estudios de Maestría en la sede Yurimaguas.

A los docentes de la Escuela de Post Grado que me enseñaron y acompañaron en este proceso de construcción de la tesis, revisando mis apuntes, brindando sus comentarios y recomendaciones que han servido para culminar exitosamente.

La autora.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, **MILAGROS MEDALIT IBERICO LLANOS**, identificada con DNI N° 44012287, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016”**;

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta, fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Yurimaguas, 07 de diciembre de 2018.



**Milagros Medalit Iberico Llanos**

**DNI N° 44012287**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “**Gestión del talento humano y procesos administrativos en la municipalidad provincial de alto amazonas, 2016**”; con la finalidad de optar el título de Magister en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

**I. INTRODUCCIÓN.** Contiene los aspectos introductorios, donde se aborda los antecedentes, la fundamentación teórica, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos que determinan el fin y razón de ser de la investigación.

**II. MÉTODO.** Hace referencia al marco metodológico, referenciando al plan de investigación utilizado, el cual permitió cumplir con los parámetros trazados en el marco científico

**III. RESULTADOS.** Se muestran los resultados obtenidos producto del análisis estadístico ejecutado.

**IV. DISCUSIÓN.** Contiene la discusión de resultados, donde se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos, su implicancia y verificación de las hipótesis

**V. CONCLUSIONES.** Se evidencia las conclusiones donde se da respuesta a las interrogantes expuestas en la investigación.

**VI. RECOMENDACIONES.** Se dan las recomendaciones y se proponen soluciones al problema investigado

**VII. REFERENCIAS.** Contiene las referencias bibliográficas donde se muestra el material bibliográfico citado en el marco teórico y en los antecedentes de investigación. Finalmente, encontramos los anexos de la investigación que contiene información auxiliar relevante, que tiene en cuenta la matriz de consistencia, la validación de instrumentos, la constancia de aplicación y las fotografías que evidencian la aplicación directa en el campo, otorgando veracidad al trabajo investigativo.

**La autora**

## Índice

Dictamen de Sustentación .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice general.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	x
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionada al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación.....	23
1.6. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos.....	24
<b>II. METODO.....</b>	<b>25</b>
2.1. Tipo y diseño investigación.....	25
2.2. Variables, Operacionalización.....	25
2.3. Población y muestra.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.5. Método de análisis de datos.....	29
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>37</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>

<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>45</b>
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia	
Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo N° 3: Validación de Instrumento	
Anexo N° 4: Índice de confiabilidad	
Anexo N° 5: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	
Anexo N° 6: Autorización de publicación electrónica de la tesis	
Anexo N° 7: Informe de originalidad	
Anexo N° 8: Acta de aprobación de originalidad	
Anexo N° 9: Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación	
Anexo N° 10: Evidencias fotográficas	



## Índice de tablas

Tabla 1: Frecuencias y porcentajes de la Gestión del Talento Humano en la MPAA, 2016.....	31
Tabla 2: Frecuencias y porcentajes de los Procesos Administrativos en la MPAA, 2016.....	33
Tabla 3: Medidas descriptivas de las variables Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la MPAA, 2016. ....	34
Tabla 4: Coeficiente de correlación de Pearson entre la Gestión del talento humano y los Procesos administrativos de la MPAA, 2016.....	35

## Índice de gráficos

Figura 01: Porcentajes de la Gestión del Talento Humano en la MPAA, 2016.....	32
Figura 02: Porcentajes de los Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.....	33
Figura 03: Medidas descriptivas de la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la MPAA, 2016.....	34
Figura 04: Dispersión de las variables Gestión del talento humano y los Procesos administrativos de la MPAA, 2016.....	36

## RESUMEN

La tesis titulada “**Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016**” tiene como objetivo general Establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y la ejecución de los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016; es una investigación descriptivo correlacional porque busca evidenciar la relación entre las variables de estudio.

La población estudiada fue de 152 personas, correspondiente al personal administrativo de la MPAA, en el año 2016; mediante la fórmula de población finita se obtuvo como muestra a 50 administrativos, con un muestreo probabilístico, ya que todo el personal de la municipalidad tuvo la misma posibilidad de formar parte de la muestra. Además, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, siendo validada por expertos, dotando a los instrumentos investigativos de validez y confiabilidad; así mismo, se requirió del análisis documental para la obtención de antecedentes y teorías necesarias en la investigación.

En cuanto a los resultados, se encontró una relación positiva de 0,0990 entre las variables de estudio, donde la Gestión del Talento Humano alcanzó 1,722 puntos y la variable Procesos Administrativos obtuvo 2,404 puntos, es decir que, a mayor gestión del talento humano, mejores serán los procesos que realizan en la Municipalidad. Finalmente se tiene que la Gestión del talento humano está en un nivel medio al 94% y los procesos administrativos están en un nivel alto al 80%.

**Palabras clave:** *Gestión, talento humano, procesos administrativos.*

## ABSTRACT

The qualified thesis "**Management of the Human Talent and Administrative Processes in the Provincial Municipality of Alto Amazonas, 2016** " Its general objective is to establish the relationship between the Management of the Human Talent and the execution of the Administrative Processes in the Provincial Municipality of Alto Amazonas, 2016; it is an investigation descriptive correlacional because it seeks to demonstrate the relation between the variables of study.

The studied population belonged 152 persons, correspondent to the clerical staff of the MPAA, in the year 2016; by means of the formula of finite population, 50 administrative personnel were obtained as a sample, with a probabilistic sampling, since all the personnel of the municipality had the same possibility of being part of the sample. In addition, the survey was in use as technology of compilation of information, being validated by experts, providing to the investigative instruments with validity and reliability; likewise, it was needed of the documentary analysis for the obtaining of precedents and necessary theories in the investigation.

Regarding the results, a positive relation of 0.0990 was found among the study variables, where the Human Talent Management reached 1,722 points and the Administrative Processes variable obtained 2,404 points, that is, the higher the management of human talent, The best processes will be carried out in the Municipality. Finally, Human Talent Management is at a 94% average level and administrative processes are at a high level of 80%.

Keywords: Management, human talent, administrative processes.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad el talento humano se ha convertido en un pilar estratégico para el éxito de las organizaciones, empresas o instituciones, pues el personal constituye su capital intelectual, cuya presencia y participación activa es tan importante como los procesos, la infraestructura y la misma tecnología con la que cuenta (Hualpa, 2013).

Sin embargo, en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas encontramos que el personal administrativo es cambiado constantemente, incrementándose la situación en cada cambio de gobierno político. Muchas veces el personal entrante no cumple el perfil requerido para el puesto, y tampoco son capacitados para cumplir sus funciones, reflejándose posteriormente en la realización de actividades monótonas, estancados en sus puestos de trabajo y desconociendo los objetivos que debe alcanzar con su desempeño laboral. Por otro lado, encontramos al personal administrativo nombrado que también experimentan cambios de puestos, algunos con mejores cargos y otros no; siendo mayormente, ejecutados dichos cambios sin evaluaciones por méritos profesionales o por desempeños laborales, lo que genera desmotivación, insatisfacción. Todo esto, sin duda influye negativamente e imposibilita el desarrollo de la institución.

Por lo antes mencionado podemos inferir que probablemente no se están utilizando el conjunto de políticas y prácticas necesarias para la eficiente Gestión del Talento Humano en la institución. El ingreso de nuevo personal en cada cambio de gobierno, la inadecuada selección del personal, la presencia de favores políticos, traen como consecuencia la asignación de profesionales con diferente perfil al requerido para el puesto laboral. A esto se suma los insuficientes programas de formación del personal, escasas oportunidades de capacitaciones y especializaciones que reciben, pese a que son planificados y presupuestados en el Plan de Gestión, direccionando a una desactualización del capital intelectual en cuanto a las nuevas tendencias en conocimiento, restringiendo su mejora continua y espíritu innovador.

Así mismo, la falta de registros sistemáticos y computarizados del conjunto de actividades que se deben ejecutar para el logro de los objetivos, impide además la evaluación del talento humano en el cumplimiento de las tareas como consecuencia no existe un seguimiento adecuado que garantice que los procesos administrativos sean organizados y ejecutados en el tiempo determinado y que los objetivos sean alcanzados.

Por último, la incorrecta utilización de procedimientos para recompensar al personal genera inconformidad y baja dedicación, convergiendo a que el personal esté poco motivado, ineficaz en el desarrollo de la misión y visión institucional y de generar trabajo en equipo que aporte con valor agregado al desarrollo de la Institución.

## **1.2. Trabajos previos**

**En el ámbito internacional se presenta los siguientes estudios:**

Estrada, S. (2015) en su investigación titulada *Gestión del Talento Humano en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montúfar y la incidencia en la calidad del servicio a los usuarios*, tuvo objetivo Analizar la gestión de talento humano en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montúfar y la incidencia en la calidad del servicio a los usuarios, utilizando una muestra de 377 personas, y concluyendo que la inadecuada gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montúfar incide en la calidad de servicio a los usuarios, así mismo la inexistencia de documentos de perfiles de puestos por competencias; la falta de programas de capacitaciones semestrales que permita tener un personal con conocimientos más actualizados y una mejor atención al usuario, la dificultad que se genera en el desarrollo eficiente de las actividades, que la selección por competencias no se gestiona como tal, sino este proceso se hace políticamente, encontrando personal que no cumple con el perfil del puesto y que no existe el proceso de inducción del talento humano y cuando el nuevo personal ingresa a la institución recibe información muy generalizada siendo un problema para acoplarse a sus funciones laborales, y las evaluaciones del desempeño son a destiempo o escasos, cuando estos dos

procesos deben desarrollarse por lo menos dos veces al año o cuando el personal lo requiera, actualizando conocimientos en cualquier área con el objetivo de cumplir objetivos institucionales.

Pillapa, S. (2015) en su trabajo de investigación *Modelo de Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Proceso Administrativo de la empresa Maquilú de la ciudad de Ambato*, tuvo como objetivo Determinar la manera en que el Modelo de Gestión del Talento Humano incide en el proceso administrativo de la empresa Maquilú de la ciudad de Ambato, con una muestra de 25 personas, concluye que administrar debidamente al personal son los pilares fundamentales del proceso administrativo para que cada uno se desempeñe cada vez mejor, aportando su conocimiento y nuevas ideas y estrategias de venta, así como también realicen cada uno una retroalimentación para detectar donde pueden mejorar y donde fallaron.

García, A. (2014) en su investigación *Auditoría de Gestión al Talento Humano y su Relación con la Evaluación y Control del Proceso Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Naranjal, Año 2012*, tuvo como objetivo Ejecutar una auditoría de Gestión de Talento Humano a la evaluación y control del proceso administrativo del GDAM del Cantón Naranjal, trabajó con una muestra de 163 funcionarios públicos del GDAM. En este estudio la autora concluye que las actividades operativas del departamento son aplicadas conforme a las instrucciones que reciben de las autoridades gubernamentales, con carencia de un proceso administrativo ordenado, claro y definido, siendo el Código de Ordenamiento Territorial y Descentralización, el Estatuto Orgánico, el Reglamento Interno y el Código de Ética, las normativas para lograr el cumplimiento de la gestión administrativa.

Hualpa, S. (2013) en su investigación *La Gestión del talento humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de UPEC*, se enfoca a Determinar que la inadecuada Gestión del Talento Humano provoca ineficiencia e ineficacia en la ejecución de los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC, para diseñar una propuesta que mejore la situación actual en base de la problemática existente; utilizando una muestra de 101 docentes de la institución. La autora en esta investigación, concluye que: La inadecuada

gestión de talento humano genera ineficiencia e ineficacia en la ejecución de los procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC, debido a la carencia de procesos y procedimientos documentados en los puestos de trabajo, limitando a que el desempeño laboral del Talento Humano sea eficiente. Existe un mínimo conocimiento sobre cómo llevar una adecuada planificación de talento humano, administrativo, auxiliares de servicio y planta docente de las Unidades Académicas, haciéndose ineludible identificar y estandarizar este proceso para evitar la descoordinación del trabajo administrativo y académico. Se evidencia escasas técnicas, instrumentos y herramientas administrativas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño del talento humano de las Escuelas de la Universidad, siendo necesario establecer estos mecanismos que permitan validar la efectividad del trabajo ejecutado en los puestos de trabajo. Se refleja que las Unidades Académicas existe baja motivación e incentivos que afectan de manera directa a que el talento humano pueda desempeñar su trabajo satisfactoriamente.

De León, E. (2013) en su investigación *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu*, en Guatemala, tuvo como objetivo Determinar la calidad de la gestión del talento humano en las PYMES del área urbana, utilizó una muestra de 30 organizaciones PYMES, cuya principal conclusión es que existe un bajo porcentaje de compromiso de las empresas en relación a la gestión del talento humano, devengando en un mal uso de las normas, procedimientos y pruebas técnicas, tanto para la contratación del personal como para detectar factores de capacitación de los colaboradores.

#### **A nivel nacional citamos a:**

Marcillo, N. (2014) en su tesis *Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del sur de Manabi Trujillo – Perú*, plantea Proponer un Modelo de Gestión por Competencias del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos, para lo cual trabajó con una muestra de 260 funcionarios de las instituciones públicas, concluyendo que se ha dado escasa atención al talento humano, dejando de



lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo, como una estrategia es importante que exista la información para efectuar el trabajo, y la normativa de los servidores públicos, derivando en un mayor beneficio que favorezca el logro de los objetivos institucionales.

Saavedra, M. (2014) en su investigación *Auditoría de Gestión en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del Dpto. Lambayaque en el periodo 2011, y Propuesta de un sistema de mejor gestión*, en Chiclayo, tuvo como objetivo determinar si la auditoría de gestión evaluada en el área de RRHH de la MD Norte Chico permite decidir sobre sistemas de mejor gestión; trabajó con una muestra de 10 personas, y concluye que la mayor parte de fallas es debido a la mala gestión, la poca o nula capacitación, motivación e incentivos al personal, y el sobrecargo en las labores asignadas, consiguiendo finalmente una mala atención al poblador y quejas, generando un sistema insuficiente de gestión para los recursos humanos. Sumado a ello, la mayor parte de la muestra indicó que la remuneración percibida no es proporcional al trabajo efectuado y señalaron deficiencias en el proceso de selección del personal debido a factores asociados a preferencias personales, procesos incompletos o por la selección de personal incompetente.

Bardales, G. (2013) en su investigación *Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de Acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos (MNCC)*, en Cajamarca- Perú, tuvo como fin demostrar que los perfiles del trabajador de la MP San Miguel no se encuentra alineado al MNCC; está representada por una muestra de 39 currículos, la investigación permitió afirmar la hipótesis planteada. La MPSM-Cajamarca, cuenta con instrumentos de gestión donde se detallan o describen los perfiles de puestos como son el MNCC y el Manual de Organización de Funciones (MOF), sin embargo, no cuenta con un procedimiento para el proceso de reclutamiento y selección de su personal. Los medios para ingresar a laborar en esta institución presentan prácticas como el nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, dificultando la existencia de un sistema de RRHH que certifique la imparcialidad de los procesos de selección y contratación del personal.

## **A nivel local**

Con respecto a los antecedentes locales no se pueden describir en el estudio, por tratarse de un tema nuevo en el distrito de Yurimaguas, no se encontró información disponible de estudios de investigación anteriores a este.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Gestión del Talento Humano**

Según Baguer (2001), “en tiempos pasados la productividad dependía en gran manera del trabajo manual, hoy en día la persona debe poseer aptitudes y mantenerse motivado para adaptarse a los cambios continuos” (p. 29)

Pozada (2008) indica que “el talento humano no solo es el esfuerzo o la actividad humana, sino también los conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades” (p.42). Así mismo, las personas estudian, se preparan, se especializan aumentando su capacidad intelectual y desarrollar potencialmente sus actividades asignadas dentro de su cargo y entregar lo mejor de sí, ya que a través de su dinamismo y creatividad dan vida a las organizaciones para poder subsistir en el mercado. Entonces si las instituciones quieren alcanzar sus objetivos de una manera óptima, debe canalizar sus esfuerzos, planes, proyectos, etc., en todo su personal.

Chiavenato (2009) lo define como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida” (p.51). Por lo tanto, se entrelaza con la cultura empresarial, la estructura organizacional, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada y los procesos internos.

Córdova (2008) afirma que la gestión del talento humano pasa a transformarse en un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa; involucrando sus necesidades y deseos, permitiendo un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada colaborador.

Apaza (2012) menciona que la gestión del Talento implica tomar en cuenta una serie de medidas como el compromiso del personal, pago equitativo de

sueldos y salarios en función de su trabajo, trato justo al empleado, capacitación y formación permanente, con competencias necesarias, sumado a ello es importante proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que doten de motivación y productividad al personal.

García, A. (2013) afirma que la gestión del talento humano es la función que permite la cooperación eficiente de los colaboradores y personal en general, alcanzando objetivos institucionales.

### **Dimensiones del talento humano**

La Gestión de Talento Humano es clave para optimizar el orden, la productividad y el desempeño laboral, mejorando raudamente los resultados organizacionales. Para lograr la Gestión del Talento Humano en las instituciones públicas se debe incluir en estas, políticas y procesos estructurados. Para ello en este estudio se ha tomado en cuenta cuatro procesos:

#### **a. Integración de Talento Humano**

Según Chiavenato (2009), la Integración de personas “es la ruta que conduce al ingreso de personas a la Organización” (p.27). Es decir, es el proceso integrador personal-institución, que toma como punto de partida las características y competencias profesionales del perfil de trabajo, orientando la contratación de personal calificado que pueda cumplir con las expectativas institucionales.

#### **b. Formación de Talento Humano**

Proceso empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Programa de cambio y desarrollo de carreras y programas de comunicación e integración del personal, cuyo propósito es agrupar y mantener un conjunto de personas con habilidades y motivación suficiente que contribuya al logro de objetivos organizacionales

#### **c. Evaluación de Desempeño de Talento Humano**

Para Córdova (2008) este aspecto faculta la medición de los resultados alcanzados teniendo en cuenta un periodo específico, sirviendo además para establecer el nivel de desempeño de los trabajadores y la mejora e

incremento de las habilidades y destrezas que aporten al desarrollo organizativo.

#### **d. Compensación y beneficios del Talento Humano**

Son procesos que debe tener la organización cuyo objetivo principal es incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales, como también mejorar su calidad de vida y tenerlos satisfechos en su puesto de trabajo. Se toman en cuenta la remuneración, Incentivos, beneficios y servicios sociales.

#### **Procesos Administrativos**

Hualpa (2013) teoriza que los procesos administrativos “son el conjunto de funciones y actividades que se desarrollan en la institución, y están encauzadas al cumplimiento de los fines y objetivos institucionales” (p. 38)

Chiavenato (2006) señala que el proceso administrativo “son las actividades que el administrador realiza con la finalidad de fructificar el recurso humano, técnicos, materiales, etc., que posee la organización” (p. 56)

El proceso administrativo es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de los cuales se efectúa la administración, es una metodología que permite al administrador, gerente o empresario, manejar bien a la empresa y es un proceso en el cual consiste en estudiar la administración como un proceso integrado por varias etapas, y las cuales responden a seis preguntas como: ¿Qué?; ¿Para qué?; ¿Cómo?; ¿Con quién?; ¿Cuándo? y ¿Dónde?” (Moreno & Pleite, 2006).

Según Bernal (2008) el “proceso administrativo es un proceso sistemático el cual se entiende de la siguiente manera: planificar, organizar, dirigir y controlar” (p. 54)

Para Stoner (2007) el proceso administrativo es el conjunto de técnicas en donde se realiza un conjunto de actividades que realiza una institución, siguiendo un orden sistemático, y tomando muy en cuenta las necesidades que existen y los recursos con los cuales cuenta para poder optimizar la realización de las actividades en el tiempo estimado. El proceso administrativo tiene una aplicación universal y los gerentes lo pueden aplicar, sin importar el tipo de

empresa de que se trate, este proceso lo utilizan todas las personas que trabajen juntas para el logro de objetivos comunes, la naturaleza del proceso administrativo se basa en: la planeación, organización, dirección y control.

### **Dimensiones del Proceso Administrativo**

Se puede diferenciar dos fases principales, la fase mecánica que está compuesta por la planeación y organización y la fase dinámica que la conforman la dirección y el control.

a. **Fase Mecánica:** está conformada por la planificación y la organización.

**Planificación:** “Es el conjunto de actividades que se realizan con la finalidad de hacer planes para el logro de los objetivos” (Hualpa, 2013, p. 56). Gravita en determinar previamente los objetivos, políticas, reglas, procedimientos, programas, presupuestos y estrategias de un organismo social, facultando la línea de trabajo a seguir. La planeación contribuye en forma positiva a lograr la eficiencia de los planes, para ello se necesita buscar la información disponible, involucrando a los miembros y asignando responsabilidades.

**Organización:** Hualpa (2013) señala que es la conglomeración de actividades que conlleven a un mejor diseño de la estructura formal de la institución, por tanto, concentra ordenadamente las acciones indispensables para alcanzar los objetivos, formando unidades administrativas con una asignación eficiente de funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquías, donde prima un estrecho vínculo de coordinación con cooperación humana. “Crear la estructura de una organización es determinar las tareas, para eso se necesita la sistematización racional de los recursos mediante la determinación de jerarquías y disposición de actividades” (García, Nájera, & Rico, 2011, p.72).

b. **Fase Dinámica;** está conformada por la dirección y el control.

**Dirección:** “Es el conjunto de actividades que ejecuta el administrador con la finalidad de encaminar a sus colaboradores y orientar las actividades hacia el logro de objetivos” (Hualpa, 2013). Es decir, son las acciones que realiza el administrador, ya sea en la toma de

decisiones, la motivación, la jerarquía en sus órdenes, relaciones interpersonales, etc., para influenciar en sus subordinados y dirigirlos hacia el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales.

**Control:** “Es el conjunto de actividades que se realizan con la finalidad de medir los resultados” (Hualpa, 2013, p.32). Es decir, implanta un sistema que permite comparar los objetivos iniciales con los logrados, facultando la corrección de las desviaciones que se presenten, asegurando el cumplimiento de los objetivos de la institución. “Consiste en el establecimiento de estándares, medición de ejecución, interpretación y acciones correctivas” (Stoner et al, 1996, p.17).

Sumado a ello, Hualpa (2013) menciona que el proceso administrativo contribuye en:

- a. Decisión: proceso a través del cual, se identifican los problemas, permitiendo la elaboración de acciones que aporten con soluciones y la selección del plan con mayor aceptabilidad.
- b. Comunicación: es la relación de intercambio persona-dispositivo que faculta una mayor fluidez y entendimiento de la planeación de actividades a ser realizadas.
- c. Influencia: es el proceso a través del cual una persona influye en el accionar de otra, en pro de la mejora organizacional.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. General**

¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016?

##### **1.4.2. Específicos**

- ¿Cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016?
- ¿Cuál es el nivel de Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016?

## 1.5. Justificación del estudio

- **Relevancia social**, se centra en que el estudio mejora la comprensión de la gestión del talento humano en las organizaciones públicas, contribuyendo a la mejora de la calidad de servicio de los colaboradores, finalizando en el beneficio general a los usuarios.
- **Implicancia práctica**, es ayudar a los servidores públicos, a tener mayor comprensión de los procesos y desarrollar los cargos con mayor desempeño, porque una adecuada gestión de talento humano, permite tener personal idóneo en las distintas áreas de las instituciones.
- **Valor teórico**, como tesis desarrollada bajo el enfoque de la investigación científica, sus resultados son aportes notables en las ciencias administrativas, siendo válidas para ser tomadas en otras investigaciones con similar abordaje.
- **Utilidad metodológica**, la investigación se reafirma como una fuente metodológica beneficiosa para ser utilizada en los diferentes campos de la gestión del talento humano, significando un aporte loable en el campo de la gestión pública.

En suma, la conveniencia de esta investigación radica en el reconocimiento del personal como eje principal de toda institución pública, que exige mayor esfuerzo, dinamiza los procesos, toma decisiones direccionadas al cumplimiento de los objetivos y garantiza la competitividad institucional.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. General

- **H<sub>1</sub>**: Existe una relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.
- **H<sub>0</sub>**: Existe una relación negativa entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.

### **1.6.2. Específicos**

- El nivel de Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016; es bajo.
- El nivel de Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016; es bajo.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.

### **1.7.2. Específicos**

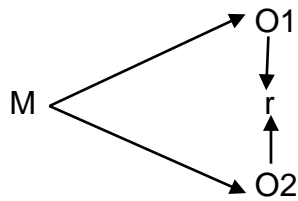
- Determinar el nivel de Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.
- Conocer el nivel de Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.



## II. METODOS

### 2.1. Diseño de investigación

En la presente tesis se empleó el diseño descriptivo correlacional, no experimental, ya que no se manipuló ninguna de las variables, tal como explica Ñaupas (2009) “La investigación descriptiva consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos” (p.65) El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra, constituida por las 50 personas, correspondiente al personal administrativo de la MPAA, concerniente al año 2016.

O<sub>1</sub>: Gestión del Talento Humano

O<sub>2</sub>: Procesos Administrativos

r: Relación entre las variables 1 y 2.

### 2.2. Variables, operacionalización

#### 2.1.1. Identificación de variables

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Variable 2: Procesos Administrativos.

### 2.1.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas en la organización. (Chiavenato, 2009)	Optimización de las habilidades del personal mediante la integración, formación, evaluación y compensación	Integración  Formación  Evaluación  Compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicabilidad de técnicas de selección del personal</li> <li>- Cumplimiento de requisitos de perfil laboral</li> <li>- Conocimientos requeridos al puesto</li> <li>- Perfil de conocimientos y procedimientos del puesto</li> <li>- Capacitaciones del personal</li> <li>- Desenvolvimiento del personal</li> <li>- Aplicabilidad de métodos de evaluación del desempeño</li> <li>- Cargos según idoneidad profesional</li> <li>- Verificación del trabajo</li> <li>- Motivación del personal</li> <li>- Incentivos aplicados</li> <li>- Plan de promociones y ascensos</li> </ul>	Ordinal
<b>PROCESOS ADMINISTRATIVOS</b>	Es el conjunto de funciones y actividades que se desarrollan en la organización, orientadas al logro de los fines y objetivos. (Hualpa, 2013)	Etapas sucesivas y ordenadas de una organización, conformada por la planificación, organización, dirección y control.	Planificación  Organización  Dirección  Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de actividades</li> <li>- Consensos laborales</li> <li>- Orientación de actividades</li> <li>- Estructura organizacional</li> <li>- Comunicación entre niveles operativos</li> <li>- Organización de equipos de trabajo</li> <li>- Orientación al personal</li> <li>- Participación del personal</li> <li>- Reconocimientos al personal</li> <li>- Cumplimiento de metas y objetivos</li> <li>- Plan de contingencia municipal</li> <li>- Acciones correctivas</li> </ul>	Ordinal

## 2.3. Población y muestra

### ▪ Población de Estudio

La población está constituida por 152 trabajadores, correspondiente al personal administrativo nombrados y contratados de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, en el año 2016.

### ▪ Muestra

La muestra está conformada por 50 personas del personal administrativo, ya que se utilizó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z_{\sigma}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\sigma}^2 * p * q}$$

Donde

N = Total de la población (152)

$Z_{\alpha} = 1.96^2$

p = Proporción esperada (En este caso 5% = 0,05)

q = 1 – p (en este caso 1 – 0,05 = 0,95)

d = Precisión (5%)

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{152 * 1.96^2 * 0,05 * 0,95}{0,05^2 * (152 - 1) + 1.96^2 * 0,05 * 0,95} = 49.53$$

### ▪ Muestreo

Es probabilístico, ya que cada sujeto muestral tiene la misma probabilidad de ser elegido.

### ▪ Criterios de inclusión

- Trabajadores nombrados, contratados y previstos en el periodo del año 2016 que de forma voluntaria desean participar en el estudio.
- Sexo: Femenino y masculino

▪ **Criterio de exclusión**

- Trabajadores eventuales o de apoyo.
- Trabajadores que no ejecutan procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de información se utilizó diferentes técnicas, como el análisis de documentos, encuesta y el fichaje, sumado a ello, se detalla los instrumentos empleados.

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Alcances</b>
<b>Análisis de documentos</b> Consistió en el examen cualitativo de los documentos.	<b>Guía de análisis de documentos</b> Permitió recopilar información valorativa relacionada con la investigación.	Se utilizó en el marco teórico y conceptual.
<b>Encuesta</b> Estructurada de acuerdo a las variables y sus dimensiones.	<b>Cuestionario</b> Conjunto de preguntas cerradas formuladas por escrito en relación a la muestra estudiada.	Se utilizó en la recolección de datos para el capítulo resultados.
<b>Fichaje</b>	<b>Fichas textuales y fichas de resumen</b>	Se utilizó en los trabajos previos de la investigación.

### **Validez y confiabilidad**

El instrumento tiene como punto de partida al trabajo realizado por Campos, G. & Portillo, L. (2010) en la tesis titulada *Modelo de gestión administrativa para brindar una mejor atención al usuario en la alcaldía municipal de Moncagua, departamento de San Miguel*, en centro América, dirigida a 40 personas, con un

instrumento con 17 preguntas y 3 alternativas como respuesta. En base a ello, se adaptó la presente tesis a la realidad de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, constando los dos instrumentos de 12 ítems y 5 alternativas de respuesta cada uno, alcanzando la validez a través de la técnica Juicio de expertos, con profesionales conocedores de la materia en estudio.

Para la confiabilidad, se utilizó el Alpha de Cronbach, que es un coeficiente que permite encontrar la consistencia interna-homogeneidad de los instrumentos, la variable Gestión del Talento Humano alcanzó un alfa de Cronbach de 0,7012; y la variable Procesos Administrativos un 0,7031 (Anexo N° 05 Confiabilidad), resultados que están por encima del corte permisible de 0,7 lo cual muestra que el índice de confiabilidad de los instrumentos es satisfactorio y por lo tanto se puede considerar que los instrumentos poseen consistencia interna en sus ítems y no se ve afectado por cambios coherentes.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

- a. El procedimiento realizado para la obtención de datos estuvo comprendido por:
  - Trabajo de campo
  - Ordenamiento y codificación de datos
  - Tabulación
  - Tablas y gráficos estadísticos
- b. Para la presentación de los datos se utilizó técnicas estadísticas descriptivas para datos ordinales, a través de:
  - Tablas de frecuencia: debido a que la información presentada necesita ser desagregada en frecuencias para un mejor desarrollo del problema.
  - Gráficos de barras y tortas para los porcentajes: son formas visibles de presentar los datos, y permiten que en forma simple y rápida se observen las características de las variables.
- c. Para el análisis e interpretación de datos se utilizaron las siguientes técnicas:

- Media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

- Desviación estándar  $S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$

- Coeficiente de variación  $CV\% = \frac{S}{\bar{X}} \times 100$

- d. La contrastación estadística se realizó a través del **coeficiente de correlación de Pearson**, como un instrumento fiable para establecer la relación de cada una de las variables.

### III. RESULTADOS

En este capítulo se expone los resultados principales alcanzados mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, teniendo en cuenta los objetivos trazados y considerando a los 50 sujetos muestrales, analizando estadísticamente los principales descubrimientos identificados.

#### 3.1. Nivel de Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016

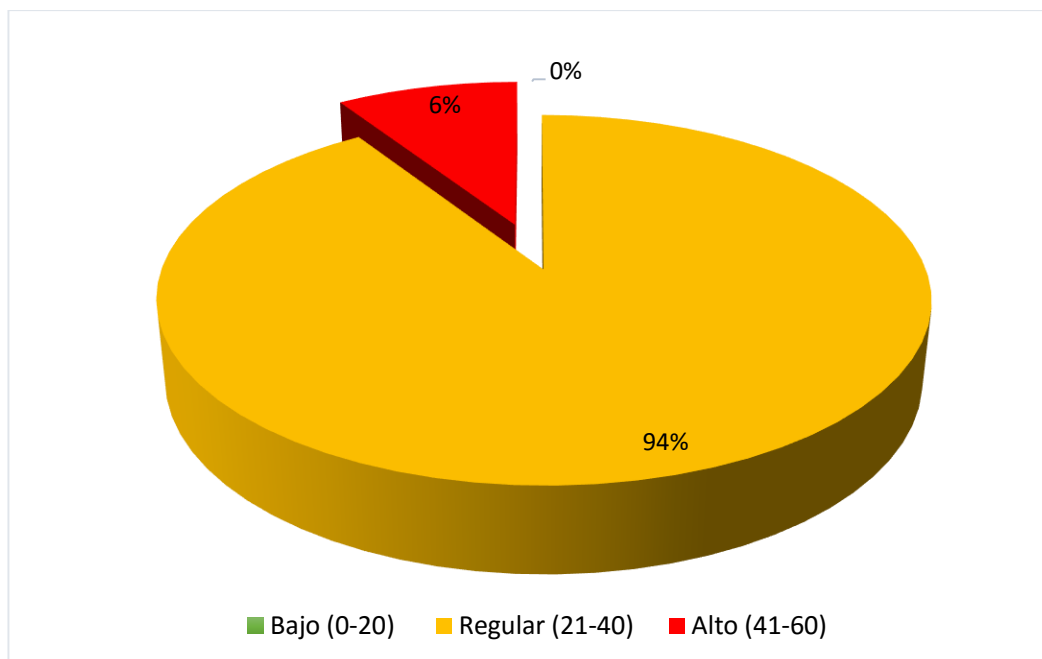
En la tabla 1 se presenta las frecuencias y porcentajes obtenidos en cuanto a la V1. Gestión del talento humano donde el 6% lo situó en el nivel alto, es decir que 3 encuestados del personal administrativo asevera que existe una alta gestión del talento humano, sin embargo, un mayoritario 94% de sujetos muestrales (representado por 47 encuestados del personal administrativo de la MPAA) indicó que existe una gestión del talento humano Regular, es decir que la integración del personal mediante la selección y cumplimiento de requisitos y conocimientos del perfil laboral, la formación mediante las capacitaciones, la evaluación en cuanto al desempeño de sus funciones y cargos de idoneidad, y la compensación al personal mediante incentivos y planes de promociones y ascensos, están en un estándar intermedio, por ello se puede afirmar estadísticamente que la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, año 2016, es regular en un 94% como se observa en la figura 01.

**Tabla 1**

*Frecuencias y porcentajes de la Gestión del Talento Humano en la MPAA, 2016.*

Escala de medición		V1. Gestión del talento humano	
		Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	0 - 20	0	0%
Regular	21 - 40	47	94%
Alto	41 - 60	3	6%
<b>TOTAL</b>		50	100%

*Fuente: Anexo N° 06 Puntajes de la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016*



**Figura 01:** Porcentajes de la Gestión del Talento Humano en la MPAA, 2016.

*Fuente:* Tabla 01 Frecuencias y porcentajes de la Gestión del Talento Humano en la MPAA, 2016.

### 3.2. Nivel de Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016

En la tabla 2 donde se expone las frecuencias y porcentajes obtenidos en cuanto a la V2. Procesos administrativos, donde el 2% lo situó en el nivel bajo, es decir que 1 encuestado del personal administrativo asevera que los procesos administrativos en la MPAA son bajos, es decir presentan deficiencias; sumado a ello el 18% de encuestados, es decir 9 administrativos de la MPAA indicaron que los procesos administrativos se desarrollan regularmente; y un mayoritario 80% (40 sujetos muestrales) indican que existe altos procesos administrativos, es decir que la planificación de las actividades laborales, la organización de la estructura laboral y la comunicación inter niveles, la dirección en cuanto a la orientación y participación del personal y el control efectuado en el cumplimiento de metas y objetivos y planes de contingencia municipal, sumado a las acciones correctivas que se efectúan dentro de la MPAA, son favorablemente altos; por ello se puede afirmar estadísticamente que los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, año 2016, son altos en un 80% como se observa en la figura 02.

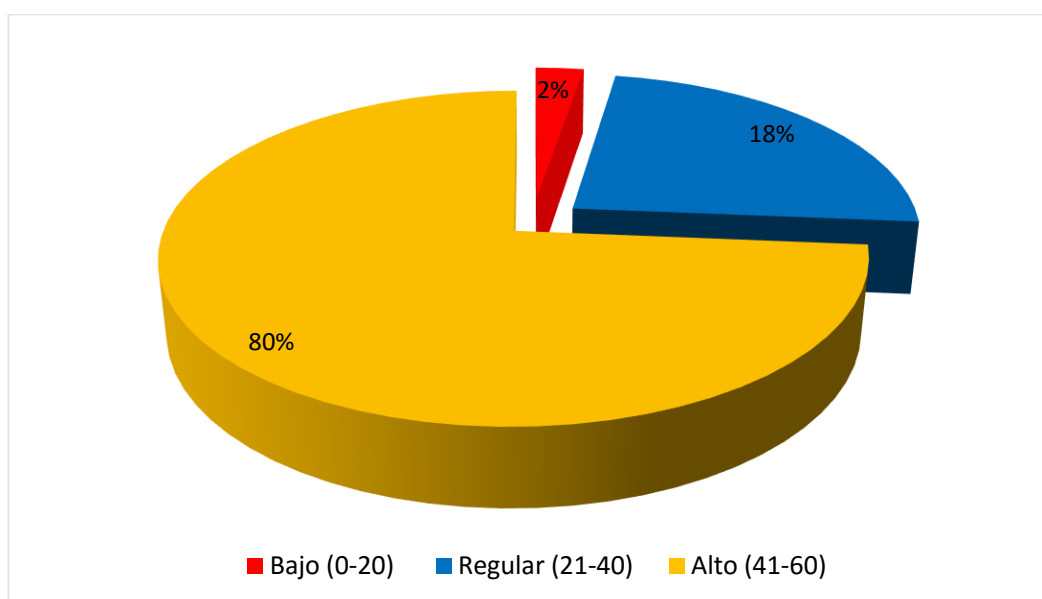


**Tabla 2**

*Frecuencias y porcentajes de los Procesos Administrativos en la MPAA, 2016.*

Escala de medición		V1. Procesos administrativos	
		Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	0 - 20	1	2%
Regular	21 - 40	9	18%
Alto	41 - 60	40	80%
<b>TOTAL</b>		50	100%

*Fuente:* Anexo N° 07 Puntajes de los Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016



**Figura 02:** Porcentajes de los Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.

*Fuente:* Tabla 02 Frecuencias y porcentajes de los Procesos administrativos en la MPAA, 2016.

### **3.3. Relación entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016**

La relación entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016, se presenta en primera instancia a nivel descriptivo la tabla 3 y figura 3; y a nivel correlacional la tabla 4 y figura 4, tal como se estructura a continuación.

A nivel descriptivo, en la tabla 3 se observa las medidas descriptivas que

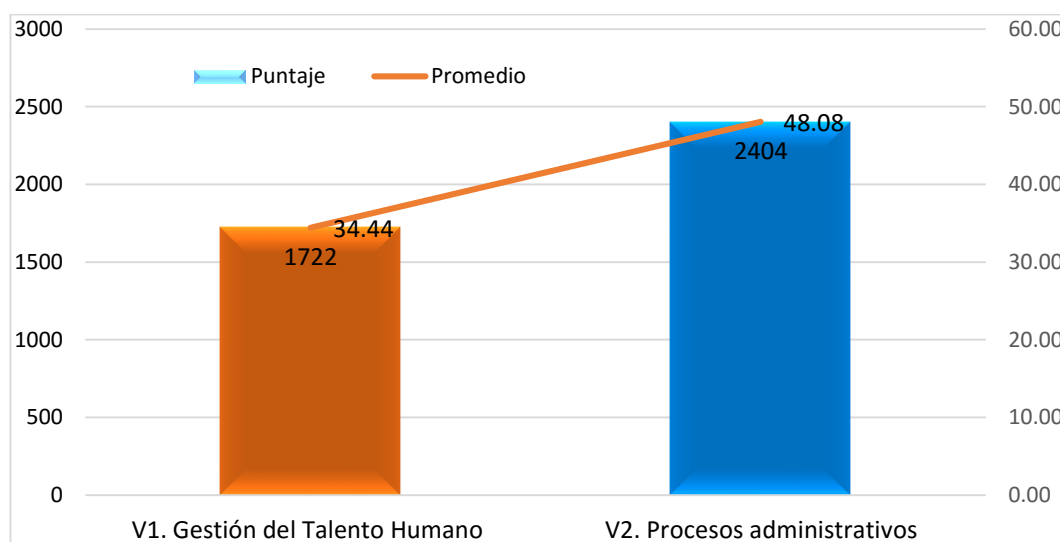
corresponden a las variables de estudio, evidenciando que la V1. Gestión del talento humano alcanzó 1,722 puntos, con un promedio de 34.44 y presenta 4.59 desviaciones en relación a la media; sumado a ello, la V2. Procesos administrativos alcanzó 2,404 puntos, una media de 48.08 y una variación estándar de 9.92 desviaciones respecto a la media; resultados que permiten inferir una relación entre ambas variables, sin embargo, se evidencia que la gestión del talento humano posee puntajes más bajos en relación a la ejecución de los procesos administrativos institucionales, esto debido a que en la MPAA aún se están implementando las medidas correctivas en cuanto a los procedimientos realizados por cada área de estudio.

**Tabla 3**

*Medidas descriptivas de las variables Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la MPAA, 2016.*

Muestra	Variable	Puntaje	Promedio	Desviación estándar
50	V1. Gestión del talento humano	1722	34.44	4.59
	V2. Procesos administrativos	2404	48.08	9.92

*Fuente.* Anexo N° 06 y 07 Puntajes de la Gestión del Talento Humano y Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.



**Figura 03.** Medidas descriptivas de la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la MPAA, 2016.

*Fuente.* Tabla 3 Medidas descriptivas de la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.

Continuando con el objetivo principal, a nivel correlacional, se trabajó con el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo fin es establecer si existe o no relación y/o asociación entre las variables de estudio Gestión del talento humano y Procesos administrativos; estableciendo rangos entre -1 y +1, tal como se establece en el Anexo N° 05, si el coeficiente es igual a menos uno ( $r = -1$ ) entonces la correlación es negativa perfecta, si el coeficiente es igual a uno ( $r = +1$ ) entonces existe correlación positiva perfecta, y si es igual a cero ( $r = 0$ ) entonces no existe correlación entre las variables de estudio.

Por ello, en la tabla 4 se tabula los resultados alcanzados, evidenciando que la V1. Gestión del talento humano y la V2. Desempeño laboral alcanzaron un coeficiente de correlación de 0,0990, con un nivel de significancia de 0,001, por tanto, al ser el coeficiente mayor a cero ( $r > 0$ ), se determina con un 95% de confianza que **existe relación positiva** entre la Gestión del talento humano y los Procesos administrativos de la MPAA, 2016; es decir que la integración del personal en la municipalidad, la formación de los trabajadores, la evaluación competente del cumplimiento de sus actividades y la compensación como motivación para un óptimo desempeño, se relacionan positivamente con la planificación, la organización del trabajo, la dirección y el control de metas, que configuran a los procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, existiendo una relación positiva directa y significativa entre las variables de estudio; resultados que son cuantificables en la tabla 4 y figura 04.

**Tabla 4**

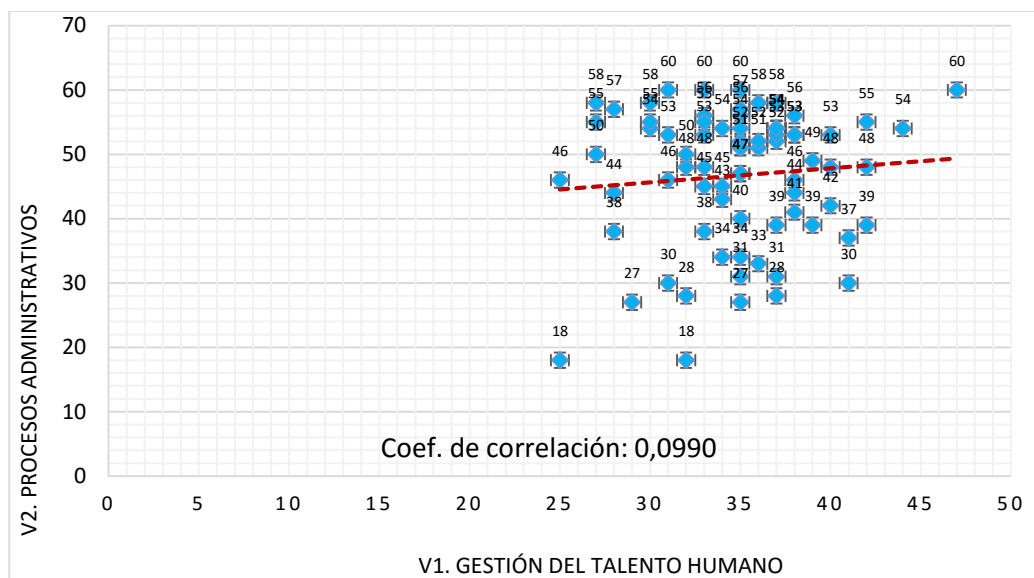
*Coeficiente de correlación de Pearson entre la Gestión del talento humano y los Procesos administrativos de la MPAA, 2016.*

Coef. Correlación ( r )	V2. Procesos administrativos
V1. Gestión del talento humano	0.0990**

\*\* Significativo al 0,001

*Fuente:* Anexo N° 06 y 07 Puntajes de la Gestión del Talento Humano y Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016

En base a estos resultados, en la figura 4 se muestra las dispersiones encontradas con respecto a estas dos variables, demostrando la correlación positiva entre las mismas debido a la tendencia de la recta (Anexo N° 08).



**Figura 04.** Dispersión de las variables Gestión del talento humano y los Procesos administrativos de la MPAA, 2016.

*Fuente:* Anexo N° 06 y 07 Puntajes de la Gestión del Talento Humano y Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.

#### IV. DISCUSIÓN

En el mundo globalizado, los individuos son el elemento diferenciador de las instituciones, convirtiendo al capital humano en un activo valioso de desarrollo organizacional, conllevando según Hualpa (2013) a que el talento humano sea un pilar estratégico para el éxito de las organizaciones, empresas o instituciones, pues el personal constituye su capital intelectual, cuya presencia y participación activa es tan importante como los procesos, la infraestructura y la misma tecnología con la que cuenta. Sin embargo, específicamente en la región Loreto, la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas el personal administrativo no es tratado como un activo valioso, ya que es cambiado constantemente, incrementándose la situación en cada cambio de gobierno político, siendo esto un factor predominante para que el personal entrante no cumpla con el perfil requerido para el puesto, conllevando a que no estén capacitados para cumplir sus funciones, reflejándose posteriormente en la realización de actividades monótonas, estancados en sus puestos de trabajo y desconociendo los objetivos que debe alcanzar con su desempeño laboral, entorpeciendo los procesos administrativos dentro de la municipalidad. Es por esto la importancia de conocer a cerca de la gestión del talento humano en cuanto a la integración, formación, evaluación y compensación del personal; y los procesos administrativos de la municipalidad en cuanto a la planificación, organización, dirección y control que se ejerce en esta institución.

Esta investigación toma como teórico principal a Hualpa, S. (2013) quien teoriza que el talento humano es el conjunto de funciones y actividades que se desarrollan en la organización, orientadas al logro de los fines y objetivos; y a García, A. (2013) quien teoriza que la gestión del talento humano es la función que permite la cooperación eficiente de los colaboradores y personal en general, alcanzando objetivos institucionales; estableciéndose en base a los 50 sujetos muestrales que la V1. Gestión del talento humano alcanzó un puntaje general de 1,722 puntos con un promedio de 34,44 y una desviación estándar de 4.59 desviaciones en relación a la media, deduciéndose que existen resultados favorables en cuanto a la integración, formación, evaluación y compensación del personal. Además, el 6% de encuestados indicó que existe una alta gestión del talento humano, sin embargo, un mayoritario 94% del personal administrativo de la MPAA indicó que existe una gestión del talento humano Regular, es decir que la integración del personal mediante la selección y cumplimiento

de requisitos y conocimientos del perfil laboral, la formación mediante las capacitaciones, la evaluación en cuanto al desempeño de sus funciones y cargos de idoneidad, y la compensación al personal mediante incentivos y planes de promociones y ascensos, están en un estándar intermedio.

Sumado a ello, se toma lo expuesto por Chiavenato (2009) quien sustenta que los procesos administrativos son el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas en una organización; estimándose para esta investigación que la V2. Procesos administrativos alcanzó un puntaje total de 2,404 puntos con un promedio de 48.08 y una desviación estándar de 9.92 desviaciones respecto a la media, permitiendo deducir que el nivel de esta variable es positivo, ya que el 2% de los 50 encuestados lo situó en el nivel bajo, el 18% de administrativos de la MPAA indicaron que los procesos administrativos se desarrollan regularmente; y un 80% indicaron que existe altos procesos administrativos, es decir que la planificación de las actividades laborales, la organización de la estructura laboral y la comunicación inter niveles, la dirección en cuanto a la orientación y participación del personal y el control efectuado en el cumplimiento de metas y objetivos y planes de contingencia municipal, sumado a las acciones correctivas que se efectúan dentro de la MPAA, son favorablemente altos.

Resultados que coinciden a nivel internacional con Pillapa, S. (2015) en su trabajo de investigación *Modelo de Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Proceso Administrativo de la empresa Maquilú de la ciudad de Ambato*, quien concluye que administrar debidamente al personal son los pilares fundamentales del proceso administrativo para que cada uno se desempeñe cada vez mejor, aportando su conocimiento y nuevas ideas y estrategias de venta, así como también realicen cada uno una retroalimentación para detectar donde pueden mejorar y donde fallaron.

Así mismo, a nivel nacional, se relaciona con la investigación de Marcillo, N. (2014) en su tesis *Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del sur de Manabi Trujillo – Perú*, quien concluye se ha dado escasa atención al talento humano, dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo, como una estrategia es importante que exista la información para efectuar el trabajo, y la normativa de los

servidores públicos, derivando en un mayor beneficio que favorezca el logro de los objetivos institucionales.

Sumado a estas referencias internacionales y nacionales, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson con rangos entre -1 a +1, obteniendo una correlación de 0,0990 entre la Gestión del talento humano y los Procesos administrativos de la MPAA a un 95% de confianza, es decir que el fomento de integración considerando la formación de los trabajadores, la evaluación competente respecto al cumplimiento de actividades y la compensación como eje para un óptimo desempeño; se relaciona positivamente con las dimensiones de planificación de las actividades, organización del trabajo, dirección en la ejecución, y control de metas que configuran los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

Por tanto, estos hallazgos en la investigación son vitales para la sociedad, ya que quienes se beneficiarán en primera instancia son las autoridades de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, ya que podrán observar al personal, ver dificultades a ser superados, y optar por acciones que ayuden a una mejor gestión del talento humano; además estos aspectos servirán para el beneficio colectivo de la sociedad, ya que el personal administrativo podrá realizar los procesos administrativos con mayor eficiencia, permitiendo brindar un servicio de calidad; finalmente en cuanto a la aproximación encontrada entre los hallazgos del estudio con las investigaciones nacionales e internacionales, denotan la validez y vigencia de los resultados, proporcionando rigor y carácter científico a la investigación.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1. El nivel de Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016; es regular en un 94%, es decir que la integración del personal a la municipalidad, la formación profesional, la evaluación del desempeño de funciones, y la compensación al personal son regulares.
- 5.2. El nivel de Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016; es alto en un 80%, es decir que la planificación de las actividades laborales, la organización de la estructura laboral, la dirección y el control efectuado son favorables en su ejecución.
- 5.3. Existe una relación positiva con un coeficiente de correlación de 0,0990 entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016; con 1,722 puntos y 2,404 puntos respectivamente.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. A los directivos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, se sugiere mejorar las técnicas de selección del personal administrativo, teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitud y experiencia profesional como punto de partida para una correcta elección al perfil requerido, siendo imprescindible una correcta inducción al personal que ingresa a trabajar en la municipalidad, enfatizando en el MOF y ROF institucional para conocimiento y formación de los colaboradores.
- 6.2. Al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas se recomienda aplicar regularmente encuestas a los trabajadores municipales, con la finalidad de verificar el cumplimiento de los procesos administrativos y evidenciar las posibles deficiencias en su ejecución.
- 6.3. A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, se les sugiere realizar una autoevaluación del trabajo que vienen realizando, con la finalidad de encontrar cuellos de botella existentes en la institución y verificar las distintas fases de ejecución de los procesos administrativos que aplican consignando la planificación y organización de actividades, la dirección durante la ejecución y el control del cumplimiento de metas y objetivos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. (2010). *Selección por Competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. (2011). *Modelo de Competencias*. Buenos Aires. Argentina. Recuperado de <http://www.marthaalles.com/modelo-de-competencias.php>.
- Almedo, L. (2013). *Coeficientes de correlación de Pearson y Sperman*
- Bardales, G. (2013). *Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de Acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos*. (Tesis). Cajamarca: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Barros, M. (2010). *Diseño de un Sistema de Gestión del Talento Humano en el Servicio de Rentas Internas* (Tesis) Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Campos, G. & Portillo, L. (2010). *Modelo de Gestión Administrativa para brindar una mejor atención al usuario en la Alcaldía Municipal de Moncagua*, Departamento de San Miguel. (Tesis) Centro America: Universidad de El Salvador.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw- Hill.
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu*. (Tesis). Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Estrada, S. (2015). *Gestión del Talento Humano en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montúfar y la incidencia en la calidad del servicio a los usuarios*. (Tesis). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- García, A. (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. (Tesis). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- García, A. (2014). *Auditoría de Gestión al Talento Humano y su Relación con la Evaluación y Control del Proceso Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Naranjal, Año 2012*. (Tesis). Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

- Hualpa, S. (2013). *La Gestión del talento humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de UPEC*. (Tesis). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- López, C., Et Al (2008). *Propuesta de gestión de desarrollo humano en la empresa Nacional de Confecciones*. (Tesis). Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del sur de Manabi*. (Tesis). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Martínez, J. (2014). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las Políticas y Estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana: Caso DGII, BANRESERVAS E INFOTEP 2013*. (Tesis). Colombia: Atlantic International University.
- Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*.
- Ortega, N. (2013). *Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi*. (Tesis). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Pazmiño, J., et al. (2007). *Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la Escuela Politécnica del Ejército*. (Tesis). Ecuador: Universidad de la Fuerzas Armadas.
- Pilay, W. (2013). *Estructura Organizacional para la Unidad Administrativa del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena Año 2013- 2014*. (Tesis). Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Pillapa, S. (2015). *Modelo de Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Proceso Administrativo de la empresa Maquilú de la ciudad de Ambato*. (Tesis). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal*. (Tesis). Medallin. Universidad de Medallin.
- Saavedra, M. (2014). *Auditoría de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del Dpto. Lambayeque en el Período 2011 y Propuesta de un Sistema de Mejor Gestión*. (Tesis). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

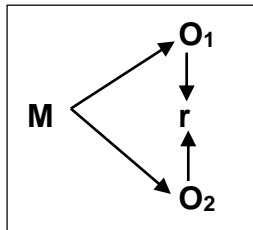
- Salguero, C., et al. (2011). *Fortalecimiento del Proceso Administrativo para Garantizar la Transparencia Financiera de la Alcaldía de San Julián, del Departamento De Sonsonate*. (Tesis). Centro America: Universidad de El Salvador.
- Sigüenza, J. (2008). *Gestión de Recursos Humanos en el Ilustre Municipio del Cantón Azogues*. (Tesis). Guayaquil: Universidad de Guayaquil
- Viteri, I., et al. (2012). *Propuesta de un nuevo Modelo de Gestión Técnico Administrativo del Talento Humano y su Incidencia en la Optimización de Recursos en la Fuerza Naval*. (Tesis). Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Yela, C. (2011). *Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano para Elevar la Calidad Operativa de la Empresa Pintufer*. (Tesis). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

## **ANEXOS**

**Anexo N° 01: Matriz de consistencia**

**Gestión del talento humano y procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES		
¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016?	Establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.	<p>H<sub>1</sub>: Existe una relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.</p> <p>H<sub>0</sub>: Existe una relación negativa entre la Gestión del Talento Humano y los Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.</p>	<b>Variable 1: Gestión Del Talento Humano</b>		
			<b>V1</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Gestión Del Talento Humano</b>				Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicabilidad de técnicas de selección del personal</li> <li>- Cumplimiento de requisitos de perfil laboral</li> <li>- Conocimientos requeridos al puesto</li> </ul>
				Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfil de conocimientos y procedimientos del puesto</li> <li>- Capacitaciones del personal</li> <li>- Desarrollo del personal</li> </ul>
				Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicabilidad de métodos de evaluación del desempeño</li> <li>- Cargos según idoneidad profesional</li> <li>- Verificación del trabajo</li> </ul>
				Compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación del personal</li> <li>- Incentivos aplicados</li> <li>- Plan de promociones y ascensos</li> </ul>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>	<b>Variable 2: Procesos Administrativos</b>		
<p>1. ¿Cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de Procesos administrativos en la Municipalidad</p>	<p>1. Determinar el nivel de Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016.</p> <p>2. Conocer el nivel de Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial</p>	<p>1. El nivel de Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016; es bajo.</p> <p>2. El nivel de Procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016; es bajo.</p>	<b>V2</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			<b>Procesos Administrativos</b>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de actividades</li> <li>- Consensos laborales</li> <li>- Orientación de actividades</li> </ul>
				Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura organizacional</li> <li>- Comunicación entre niveles operativos</li> <li>- Organización de equipos de trabajo</li> </ul>
				Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación al personal</li> <li>- Participación del personal</li> </ul>

Provincial de Alto Amazonas, 2016?	de Alto Amazonas, 2016.		<table><tr><td></td><td>- Reconocimientos al personal</td></tr><tr><td>Control</td><td>- Cumplimiento de metas y objetivos - Plan de contingencia municipal - Acciones correctivas</td></tr></table>		- Reconocimientos al personal	Control	- Cumplimiento de metas y objetivos - Plan de contingencia municipal - Acciones correctivas
	- Reconocimientos al personal						
Control	- Cumplimiento de metas y objetivos - Plan de contingencia municipal - Acciones correctivas						
TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS				
<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Por su finalidad: básica</p> <p>Por su medida: cuantitativa</p> <p>Por su objetivo: descriptiva</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>Es correlacional y tiene el siguiente esquema:</p> <p>Donde</p> <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Gestión del Talento Humano</p> <p>O2 = Procesos Administrativos</p> <p>r = Relación</p> <div></div>		<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>El número total de la población estará integrada por 152 personas, correspondiente al personal administrativo de la MPAA, concerniente al año 2016.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra estará conformada 50 sujetos muestrales, obtenidos a través de la aplicación de la fórmula de poblaciones finitas.</p>	<p><b>RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p>Para las dos variables a investigar, se utilizará la encuesta con su instrumento el cuestionario.</p> <p><b>ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Para el procesamiento, presentación y análisis de datos se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas, como la media aritmética, la desviación estándar, la tabla de frecuencias y el porcentaje; y técnicas inferenciales para contrastar las hipótesis como el Coeficiente de Correlación de Pearson.</p>				

## Anexo N° 02 Instrumentos de recolección de datos

### Encuesta para medir la Gestión del Talento Humano

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, por lo que es ANÓNIMA, por ello le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

**Indicaciones:** Conteste las interrogantes marcando con una X la alternativa deseada y considere las siguientes puntuaciones:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	Dimensión 1: Integración	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Se aplica la prueba de conocimiento como técnica de selección de ingreso a la institución					
2.	El personal cumple con los requisitos del perfil del cargo que desempeña					
3.	Presentan los trabajadores, experiencia profesional con conocimientos y destrezas que requiere el desempeño de las actividades designadas					
Dimensión 2: Formación						
4.	Presentan conocimiento de las actividades y los procedimientos que debe realizar en el puesto de trabajo que ocupan					
5.	Se le ha brindado algún tipo de Capacitación					
6.	Los conocimientos y habilidades adquiridas por medio de las capacitaciones le sirven en el desenvolvimiento de sus actividades?					
Dimensión 3: Evaluación						
7.	Se aplica algún método de evaluación del desempeño de trabajo					
8.	Los cargos más altos de la organización son cubiertos por personal con competencia, capacidad y experiencia					
9.	Se verifica el trabajo realizado por el personal					
Dimensión 4: Compensación						
10.	Se siente motivado a realizar su trabajo					
11.	Recibe incentivos monetarios o no monetarios por el desempeño de su trabajo					
12.	Se da a conocer en la institución un plan de promociones y ascensos para los servidores					



## Encuesta para medir los Procesos Administrativos

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre los Procesos Administrativos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, por lo que es ANÓNIMA, por ello le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

**Indicaciones:** Conteste las interrogantes marcando con una X la alternativa deseada y considere las siguientes puntuaciones:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	Dimensión 1: Planificación	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Se analiza con el personal la planificación de las actividades					
2.	Se rediseña la planificación producto del consenso en las reuniones con el personal					
3.	Se orientan las actividades hacia la consecución de metas y objetivos institucionales					
Dimensión 2: Organización						
4.	Se analiza con el personal la estructura organizacional que soporta los procesos que allí se desarrollan					
5.	Se mantiene comunicación entre niveles operativos de la institución					
6.	Se conforma equipos de trabajo para el logro de las metas en la institución					
Dimensión 3: Dirección						
7.	Se orienta al personal durante la ejecución de sus actividades para el logro de metas					
8.	Se promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización					
9.	Se enfatiza en el reconocimiento como estímulo por el trabajo					
Dimensión 4: Control						
10.	Se evalúa el cumplimiento de metas y objetivos planificados en la unidad que labora, de manera periódica					
11.	Se tiene diseñado un plan de contingencia ante posibles eventualidades					
12.	Se plantean acciones correctivas para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

¡Gracias!

## Anexo N° 03: Validación de instrumentos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Dra. Juliana Chumbe Muñoz

Institución en la que trabaja /Cargo : EPG de la UCV Tarapoto / Docente nombrada en la I.E "Francisco Izquierdo Rios" / Docente de Pregrado UCP

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

#### I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Gestión Administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Gestión Administrativa.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL					45	

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Yurimaguas, 18 de abril 2017

  
Dra. Juliana Chumbe Muñoz  
CPPe 2309955620  
ITE EPG - UCV

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Mg. Wilson Torres Delgado

Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM / UCV

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

#### I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Gestión Administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Gestión Administrativa.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL					45	

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Yurimaquas, 19 de abril 2017

  
Msc. Wilson Torres Delgado  
Licenciado en Estadística  
COESPE 380

# **INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila

Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

## **I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Gestión Administrativa.			X		X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Gestión Administrativa.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
<b>TOTAL</b>					<b>45</b>	

## **II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

## **III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5**

Yurimaguas, 18 de abril 2017

  
 Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO



# **INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Dra. Juliana Chumbe Muñoz

Institución en la que trabaja /Cargo : EPG de la UCV Tarapoto / Docente nombrada en la I.E "Francisco Izquierdo Ríos" / Docente de Pregrado UCP

Nombre del Instrumento : Cuestionario Procesos Administrativos

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

## **I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Recaudación tributaria.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Recaudación tributaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>				

## **II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5

Yurimaguas, 18 de abril 2017

  
**Dra. Juliana Chumbe Muñoz**  
 CPPe 2309955620  
 DOCENTE EPG - UCV

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Mg. Wilson Torres Delgado

Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV

Nombre del Instrumento : Cuestionario Procesos Administrativos

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

#### I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Recaudación tributaria.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Recaudación tributaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					45	

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5

Yurimaguas, 19 de abril 2017

  
Msc. Wilson Torres Delgado  
Licenciado en Estadística  
COESPE 380

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila

Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV

Nombre del Instrumento : Cuestionario Procesos Administrativos

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

#### I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Recaudación tributaria.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Recaudación tributaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					45	

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5

Yurimaguas, 18 de abril 2017

Mg. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

#### Anexo N° 04. Índice de Confiabilidad

El coeficiente que se utilizó para encontrar la consistencia interna-homogeneidad es el Alpha de Crombach, que se aplicó para la muestra de 50 administrativos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, para los dos instrumentos.

El coeficiente alfa de Cronbach mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiéndose el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta). El valor de corte es de 0.7, considerándose los valores obtenidos mayores a este corte como aceptables, la fórmula utilizada es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

**K:** El número de ítems

**SSi<sup>2</sup>:** Sumatoria de Varianzas de los ítems

**ST<sup>2</sup>:** Varianza de la suma de los ítems

**α:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

Se muestra los casos válidos tomados en cuenta, es decir los 50 sujetos muestrales de esta investigación

##### *Resumen del procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Validos	50	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	50	100,0

*Nota:* N es el número de sujetos muestrales tomados en cuenta en la investigación.

De acuerdo al resultado obtenido del análisis de confiabilidad, el coeficiente encontrado para el primer instrumento concerniente a la gestión del talento humano es adecuado, ya



que alcanzó un alfa de Cronbach de 0,7012 teniendo en cuenta los 12 ítems redactados en la encuesta, lo cual muestra que el índice de confiabilidad del instrumento es satisfactorio y por lo tanto se puede considerar que el instrumento es consistente y no se ve afectado por cambios coherentes; así mismo, para el instrumento de la variable Procesos administrativos se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,7031, trabajando con los 12 ítems del instrumento, resultado que está por encima del corte permisible de 0,7, por tanto se determina que los instrumentos de investigación poseen consistencia interna en sus ítems.

*Estadísticos de fiabilidad para las variables- MPAA, 2016.*

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión del talento humano	0,7012	12
Procesos administrativos	0,7031	12

*Fuente:* Instrumentos aplicados.

## Puntajes de la Gestión del talento Humano en la MPAA, 2016.

Nº	D1. Integración						D2. Formación					D3. Evaluación					D4. Compensación					TOTAL			
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Sub total D1	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Sub total 2	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Sub total 3	Nunca	Casi nunca	A veces		Casi siempre	Siempre	Sub total 4
1	0	5	8	0	0	13	0	0	0	6	2	8	0	0	0	0	6	6	0	0	0	6	2	8	35
2	2	5	0	0	0	7	0	0	0	0	6	6	0	0	4	3	2	9	2	0	4	0	0	6	28
3	0	0	4	6	0	10	0	0	4	3	2	9	0	0	4	0	4	8	0	0	4	0	4	8	35
4	0	0	8	0	2	10	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	1	0	0	3	2	6	28
5	1	5	4	0	0	10	1	0	0	0	4	5	1	0	0	0	4	5	1	0	0	0	4	5	25
6	0	0	4	6	0	10	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	1	0	0	0	4	5	27
7	1	5	4	0	0	10	0	0	4	0	4	8	0	0	4	0	4	8	2	0	0	0	2	4	30
8	0	5	8	0	0	13	1	5	0	0	2	8	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	33
9	0	5	8	0	0	13	2	0	0	3	0	5	1	0	0	0	4	5	2	0	0	0	2	4	27
10	0	0	0	6	2	8	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	1	0	0	0	4	5	25
11	0	10	4	0	0	14	0	0	0	3	4	7	1	0	0	0	4	5	1	0	0	0	4	5	31
12	1	0	4	3	0	8	0	0	0	0	6	6	0	0	8	0	2	10	0	0	4	0	4	8	32
13	0	10	0	3	0	13	0	0	0	0	6	6	0	0	0	9	0	9	1	0	4	0	2	7	35
14	0	10	4	0	0	14	0	5	4	0	2	11	1	5	4	0	0	10	0	5	0	0	4	9	44
15	0	5	8	0	0	13	0	0	8	3	0	11	0	0	12	0	0	12	0	0	8	3	0	11	47
16	2	5	0	0	0	7	0	0	8	0	2	10	1	10	0	0	0	11	0	0	0	9	0	9	37
17	1	5	4	0	0	10	2	0	0	0	2	4	0	10	4	0	0	14	0	0	8	3	0	11	39
18	0	0	8	3	0	11	0	0	0	6	2	8	1	5	4	0	0	10	0	10	0	0	2	12	41
19	0	0	12	0	0	12	0	0	0	0	6	6	0	5	8	0	0	13	1	5	0	0	2	8	39
20	1	0	8	0	0	9	0	0	0	3	4	7	0	0	0	0	6	6	0	0	4	3	2	9	31
21	0	5	4	0	2	11	0	0	4	3	2	9	0	0	4	0	4	8	2	0	0	0	2	4	32
22	0	10	0	0	2	12	0	0	4	0	4	8	0	5	0	0	4	9	0	0	4	0	4	8	37
23	1	10	0	0	0	11	0	0	0	3	4	7	0	0	8	3	0	11	2	0	4	0	0	6	35
24	0	10	4	0	0	14	0	0	8	0	2	10	0	0	0	6	2	8	1	5	0	0	2	8	40
25	0	5	4	3	0	12	0	0	0	0	6	6	0	5	0	6	0	11	1	5	0	3	0	9	38
26	0	5	8	0	0	13	0	0	4	0	4	8	0	0	4	3	2	9	1	0	4	0	2	7	37
27	0	0	8	0	2	10	0	0	0	3	4	7	0	0	4	0	4	8	0	5	0	3	2	10	35
28	1	0	4	3	0	8	0	0	8	3	0	11	1	0	4	0	2	7	2	0	0	0	2	4	30
29	0	0	8	3	0	11	0	0	0	0	6	6	0	0	0	3	4	7	0	0	4	3	2	9	33
30	0	0	8	3	0	11	0	0	0	0	6	6	0	5	8	0	0	13	1	0	0	0	4	5	35
31	0	0	8	3	0	11	0	0	4	6	0	10	0	0	8	3	0	11	2	0	0	3	0	5	37
32	0	0	0	6	2	8	0	0	8	0	2	10	0	5	4	3	0	12	2	0	0	0	2	4	34
33	1	5	4	0	0	10	0	0	8	3	0	11	0	0	0	3	4	7	1	5	0	0	2	8	36
34	0	5	8	0	0	13	0	0	0	0	6	6	0	0	4	0	4	8	1	5	4	0	0	10	37
35	0	5	8	0	0	13	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	0	0	8	0	2	10	35
36	0	5	8	0	0	13	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	2	0	4	0	0	6	31
37	0	0	12	0	0	12	0	5	8	0	0	13	0	0	0	6	2	8	1	0	4	0	2	7	40
38	0	10	4	0	0	14	0	0	0	0	6	6	0	5	0	6	0	11	1	0	4	0	2	7	38
39	1	10	0	0	0	11	0	0	8	3	0	11	0	0	0	3	4	7	2	0	4	0	0	6	35
40	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	0	0	0	3	4	7	0	0	4	0	4	8	27
41	0	5	8	0	0	13	0	0	4	3	2	9	1	0	4	0	2	7	1	0	0	0	4	5	34
42	0	0	0	3	4	7	0	0	4	6	0	10	0	0	4	0	4	8	1	0	0	0	4	5	30
43	0	5	8	0	0	13	0	0	4	3	2	9	0	0	4	0	4	8	0	0	4	0	4	8	38
44	0	0	12	0	0	12	0	0	0	3	4	7	0	5	0	0	4	9	0	0	0	3	4	7	35
45	2	5	0	0	0	7	0	0	4	3	2	9	0	0	8	3	0	11	0	0	8	0	2	10	37
46	0	0	4	6	0	10	0	0	4	3	2	9	0	0	8	3	0	11	0	0	4	0	4	8	38
47	0	0	8	3	0	11	0	0	8	0	2	10	0	5	0	3	2	10	2	0	0	0	2	4	35
48	0	0	4	6	0	10	1	5	0	0	2	8	0	0	0	9	0	9	0	0	0	0	6	6	33
49	0	0	4	6	0	10	0	0	0	6	2	8	1	10	0	0	0	11	1	0	0	3	2	6	35
50	2	5	0	0	0	7	3	0	0	0	0	3	0	10	4	0	0	14	0	10	0	0	2	12	36

Fuente: Encuestas aplicadas a los 76 administrativos de la MPAA, 2016.

## Puntajes de los Procesos administrativos en la MPAA, 2016.

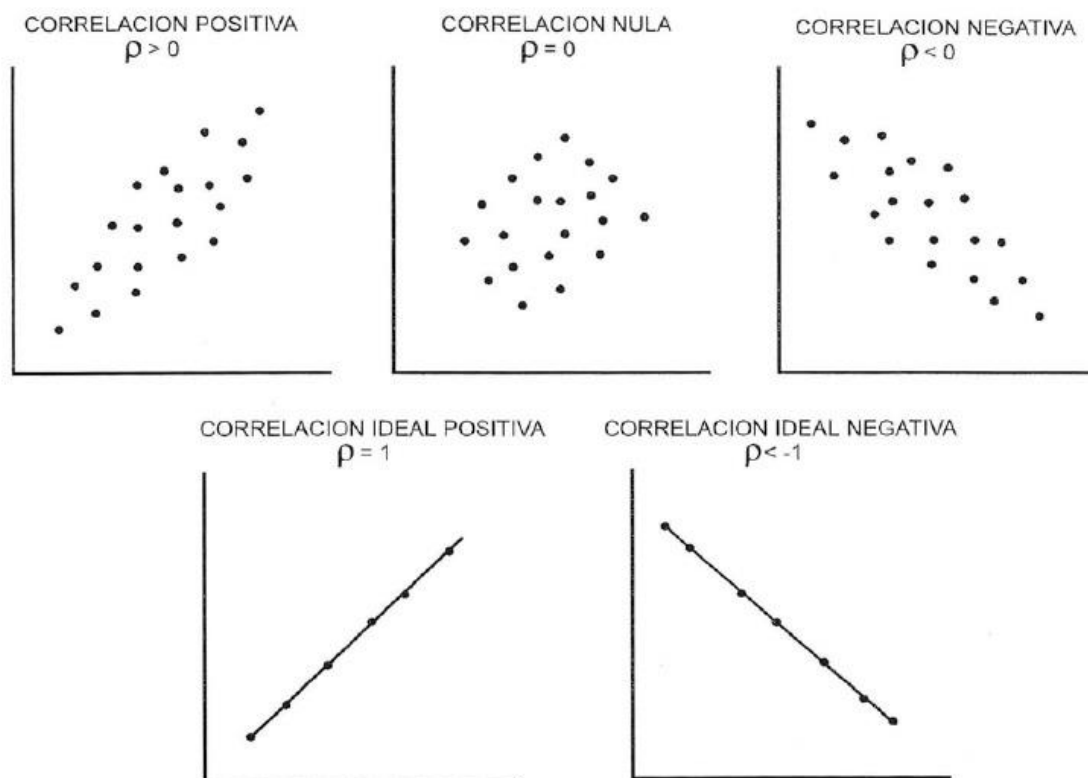
Nº	D1. Planificación					Sub total D1	D2. Organización					Sub total 2	D3. Dirección					Sub total 3	D4. Control					Sub total 4	TOTAL
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	60
2	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	1	0	0	0	10	11	3	0	0	0	0	3	44
3	0	0	0	0	15	15	1	0	0	0	10	11	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	56
4	0	0	0	0	15	15	0	0	0	4	10	14	0	0	0	4	10	14	0	0	0	4	10	14	57
5	2	0	0	0	5	7	0	0	3	0	10	13	0	0	3	0	10	13	0	0	0	0	15	15	48
6	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	3	0	10	13	58
7	0	0	0	0	15	15	0	0	3	0	10	13	0	0	6	0	5	11	0	0	0	0	15	15	54
8	1	0	0	4	5	10	0	0	0	4	10	14	0	0	0	4	10	14	0	0	0	0	15	15	53
9	0	0	9	0	0	9	0	0	6	0	5	11	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	50
10	0	2	0	0	10	12	1	0	0	0	10	11	1	0	0	0	10	11	0	2	0	0	10	12	46
11	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	60
12	2	0	3	0	0	5	2	0	3	0	0	5	1	0	0	0	10	11	2	0	0	0	5	7	28
13	0	0	0	4	10	14	0	0	0	0	15	15	0	2	0	0	10	12	1	0	0	0	10	11	52
14	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	60
15	0	0	0	0	15	15	0	0	3	0	10	13	0	0	6	0	5	11	0	0	0	0	15	15	54
16	0	0	0	0	15	15	0	0	3	0	10	13	0	0	0	8	5	13	0	0	0	8	5	13	54
17	0	0	3	4	5	12	0	0	6	0	5	11	0	0	3	4	5	12	0	0	0	4	10	14	49
18	0	0	6	4	0	10	0	0	6	4	0	10	0	2	3	4	0	9	0	2	6	0	0	8	37
19	0	0	9	0	0	9	0	0	6	4	0	10	0	0	6	4	0	10	0	0	6	4	0	10	39
20	0	6	0	0	0	6	0	6	0	0	0	6	0	6	0	0	0	6	0	0	3	4	5	12	30
21	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	0	0	9	0	0	9	18
22	0	2	0	4	5	11	0	0	0	4	10	14	0	0	0	0	15	15	0	0	3	4	5	12	52
23	0	0	9	0	0	9	0	0	0	0	15	15	0	0	6	4	0	10	0	0	0	8	5	13	47
24	0	0	6	4	0	10	0	0	0	12	0	12	0	2	6	0	0	8	0	0	0	12	0	12	42
25	0	0	0	4	10	14	0	0	0	0	15	15	0	2	0	4	5	11	0	0	0	8	5	13	53
26	1	2	3	0	0	6	0	0	3	8	0	11	0	0	0	12	0	12	0	0	6	4	0	10	39
27	0	6	0	0	0	6	0	4	0	0	5	9	0	2	3	4	0	9	0	4	3	0	0	7	31
28	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	3	0	10	13	58
29	0	0	0	4	10	14	0	0	6	4	0	10	0	0	3	8	0	11	0	0	6	4	0	10	45
30	0	6	0	0	0	6	1	4	0	0	0	5	0	2	6	0	0	8	0	2	6	0	0	8	27
31	0	0	0	8	5	13	0	0	0	8	5	13	0	0	0	0	15	15	0	0	0	8	5	13	54
32	0	0	9	0	0	9	0	4	0	4	0	8	0	2	0	8	0	10	0	4	3	0	0	7	34
33	2	0	3	0	0	5	1	0	0	0	10	11	1	2	3	0	0	6	0	2	0	4	5	11	33
34	0	0	3	4	5	12	0	0	0	8	5	13	0	0	0	4	10	14	0	0	0	0	15	15	54
35	0	4	0	0	5	9	0	2	0	0	10	12	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	51
36	0	0	0	8	5	13	0	0	3	8	0	11	0	0	0	8	5	13	0	2	3	4	0	9	46
37	0	0	6	4	0	10	0	0	0	4	10	14	0	0	0	4	10	14	0	0	0	0	15	15	53
38	0	0	3	8	0	11	0	0	6	4	0	10	0	0	3	4	5	12	0	0	0	8	5	13	46
39	0	0	0	4	10	14	0	0	0	4	10	14	0	0	0	0	15	15	0	0	0	4	10	14	57
40	0	0	0	8	5	13	0	0	0	4	10	14	0	0	0	8	5	13	0	0	0	0	15	15	55
41	0	0	0	12	0	12	0	0	0	8	5	13	0	0	3	8	0	11	0	2	3	4	0	9	45
42	0	0	0	8	5	13	0	0	0	0	15	15	0	0	0	4	10	14	0	0	0	8	5	13	55
43	0	0	9	0	0	9	0	0	6	4	0	10	0	0	3	8	0	11	0	0	3	8	0	11	41
44	0	0	3	8	0	11	0	0	0	4	10	14	0	0	0	4	10	14	0	0	0	0	15	15	54
45	0	0	0	12	0	12	0	0	0	4	10	14	0	0	0	12	0	12	0	0	0	0	15	15	53
46	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	3	4	5	12	0	0	0	4	10	14	56
47	0	0	0	0	15	15	0	0	3	0	10	13	0	0	3	0	10	13	1	0	0	4	5	10	51
48	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	60
49	0	0	3	8	0	11	0	0	0	8	5	13	0	0	6	4	0	10	0	0	0	8	5	13	47
50	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	0	3	0	10	13	58

Fuente: Encuestas aplicadas a los 76 administrativos de la MPAA, 2016.

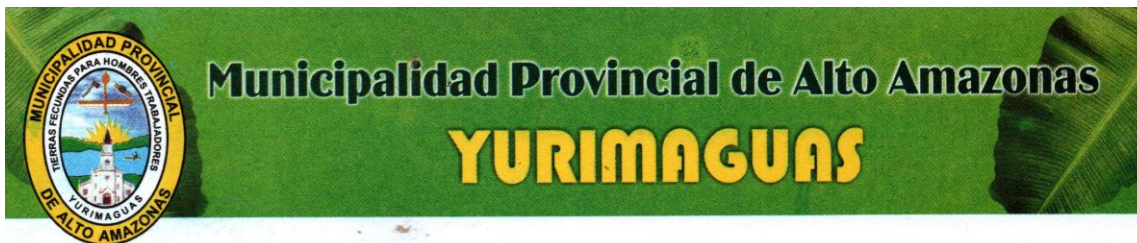
## Coefficientes de Pearson

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de correlación entre las variables
$r = 0$	Nula correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación Positiva
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

Fuente: Almedo, L. (2013). Coeficientes de correlación de Pearson y Sperman



**Anexo N° 05: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación**



**CONSTANCIA**

EL JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS

**HACE CONSTAR:**

Que el Br. Milagros Medalit Iberico Llanos, con DNI 44012287, profesional de la Carrera de Biología, con domicilio fiscal en calle La Libertad 130 del Distrito de Yurimaguas, Provincia de Alto Amazonas, Departamento de Loreto, **ha desarrollado el Proyecto de Investigación titulado – “Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016”**, con el fin de obtener el grado de **“Magister en Gestión Pública”**, en la Universidad Cesar Vallejos – Sede Tarapoto según consta en la Carta de solicitud de fecha 26 - 04 - 16 documento que fue aprobado por el cual se autorizó la aplicación de los instrumentos de recolección de datos – cuestionarios a partir del 02 – 05 – 16 al 13 – 05 – 16.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Yurimaguas, 13 de Junio 2016

  
ALFONSO MEDALGO PORTOCARRERO  
JEFE DE UNIDAD DE PERSONAL

## Anexo N° 06. Autorización de publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

IBERICO LLANOS MILAGROS MEDALIT

D.N.I. : 44012287

Domicilio : LA LIBERTAD N°130

Teléfono : Fijo : Móvil 944422883

E-mail : mibella\_sor@hotmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

MAESTRA

GESTIÓN PÚBLICA

☐ Doctorado

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

IBERICO LLANOS MILAGROS MEDALIT

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS  
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, 2016

Año de publicación : 2019

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

18/03/2019

Anexo N° 07: Informe de Originalidad

Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&u=1049555943&o=1077833500

feedback studio

0 / 62 de 79

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1

core.ac.uk

Fuente de Internet

2 %

2

tesisgrado-sandrita.blo...

Fuente de Internet

2 %

3

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

2 %

4

repositorio.unajma.edu...

Fuente de Internet

1 %

5

biblio3.url.edu.gt

Fuente de Internet

1 %

6

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

1 %

7

tomadedecisionesvillar...

Fuente de Internet

1 %

8

docslide.com.br

Fuente de Internet

1 %

ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Milagros Medalit Ibero Llanos

ASESOR:

Mg. Koller Sánchez Dávila

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración Del Talento Humano

Página: 1 de 64

Número de palabras: 13678

Text-only Report

High Resolution

Activado

2:08 p.m.

## Anexo N° 08: Acta de Aprobación de Originalidad




### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA, ha revisado la tesis del estudiante Br. IBERICO LLANOS MILAGROS MEDALIT titulada “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, 2016” constato que la misma tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 22 de Febrero de 2019

  
Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara  
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN  
UCV - TARAPOTO



## Anexo N° 09: Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

**DR. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**MILAGROS MEDALIT IBERICO LLANOS**

INFORME TITULADO:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROCESOS  
ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE ALTO AMAZONAS, 2016**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

SUSTENTADO EN FECHA: 28 DE JUNIO 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA

  
Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara<sup>1</sup>  
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN  
UCV - TARAPOTO